



Les revendications du SUNDEP

Sommaire

1.	Revendications interprofessionnelles.....	2
1-1.	Le SUNDEP dans SOLIDAIRES.	2
1-2.	La transformation sociale.....	2
1-3.	Le contrat de travail, la durée du travail, les rémunérations ;.....	2
1-4.	La retraite, la santé et le chômage.....	3
1-5.	Le droit au logement.	3
1-6.	Pour une autre politique d'accueil des étrangers.	3
1-7.	Les services publics.....	4
1-8.	La place des jeunes adultes.	4
2.	Revendications liées à notre secteur d'activité.....	4
2-1.	La représentation des personnels.....	4
2-1-1.	Une Commission Technique Paritaire Ministérielle.....	5
2-1-2.	Renforcement du rôle des Commissions Consultatives Mixtes et des Commissions de Concertation.....	5
2-1-3.	Renforcement du contrôle des chefs d'établissement et du rôle du CAEN.....	6
2-1-4.	Représentation des personnels dans les établissements : comité d'entreprise, délégués du personnel.....	7
2-2.	Les personnels enseignants.....	7
2-2-1.	Statut, recrutement et emploi.....	7
2-2-2.	Beaucoup plus de précarité dans le privé.....	8
2-2-3.	Rémunérations.....	9
2-2-4.	Le premier degré.....	9

2-2-5. La formation initiale et continue	11
2-3. Les personnels de droit privé des établissements sous contrat	12
3. Les mobilisations.....	13

1. Revendications interprofessionnelles

1-1. Le SUNDEP dans SOLIDAIRES.

Dans la mesure de ses moyens, le SUNDEP entend prendre toute sa place dans les luttes portées par l'Union Syndicale SOLIDAIRES. Il renforcera sa présence dans les SOLIDAIRES départementaux et régionaux. Il apportera en particulier son concours à la campagne prud'homale de 2008. Il renforcera la circulation des informations et des communiqués SOLIDAIRES dans le secteur de l'enseignement privé.

1-2. La transformation sociale.

Le SUNDEP inscrit son action dans une perspective de transformation sociale pour construire un monde :

- plus juste, plus solidaire (fondé sur le respect des droits humains, de la reconnaissance d'une diversité culturelle, de la supériorité des normes sociales et environnementales sur les règles du commerce, en faveur du développement des pays du Sud) ;
- plus soucieux de l'environnement et du développement durable (de façon à concilier les besoins des générations vivantes sans aliéner les besoins des générations futures) ;
- qui reconnaisse pleinement les droits des femmes, premières victimes de la précarité et de la sous rémunération ;
- qui lutte contre tous les communautarismes, notamment religieux ;
- qui permette une amélioration des conditions de vie et de travail favorisant le développement et la créativité des individus ;
- qui distribue principalement les richesses aux salariés et non aux détenteurs de capital.
- La transformation sociale ne peut pas avoir un caractère uniquement national. Le mouvement syndical doit donc analyser les politiques à tous les niveaux et construire un rapport de forces pour améliorer le bien-être des salariés français, européens et de tous les pays. C'est ainsi que le SUNDEP soutient les mouvements alter mondialistes et se prononce contre la généralisation du libéralisme et pour un développement respectueux de l'environnement et des droits fondamentaux de tous à travers le monde.

1-3. Le contrat de travail, la durée du travail, les rémunérations ;

Le SUNDEP est opposé à toute déréglementation du droit du travail. Il agira contre toutes les formes de précarité. Il revendique le statut de la fonction publique pour tous les agents de l'État et le statut d'agent des collectivités locales pour toutes les personnes employées par les collectivités publiques (communes, département et régions). Pour les salariés de droit privé, seuls deux types de contrat doivent être utilisés : le contrat à durée indéterminée doit être la règle et le contrat à durée déterminée doit rester strictement encadré par le code du travail et être utilisé uniquement pour les remplacements ou des besoins saisonniers.

La durée hebdomadaire du travail doit rester fixée à 35 heures et doit être étendue à l'ensemble des entreprises. La loi Sarkozy sur les heures supplémentaires doit être abrogée. L'utilisation des heures supplémentaires par l'entreprise doit être plafonnée.

La rémunération, sur la base de 35 heures, doit permettre à chaque salarié et sa famille de vivre dignement sans avoir recours au travail supplémentaire. Le SMIC doit être revalorisé en conséquence.

Les salaires de l'État et les salaires du privé doivent être régulièrement revalorisés pour suivre l'évolution du coût de la vie. Le SUNDEP revendique des effectifs accrus pour l'inspection du travail afin de limiter les abus des employeurs.

1-4. La retraite, la santé et le chômage

Le SUNDEP revendique le droit à la retraite à taux plein à 60 ans et le retour à 37 ans et demi de cotisations avec un calcul de la pension sur les dix meilleures années. Il est opposé au développement des régimes par capitalisation. Les régimes par répartition doivent procurer un revenu de remplacement permettant à chacun de vivre dignement sa retraite. Les périodes non travaillées de formation, de chômage ou de soins à des personnes à charge doivent compter intégralement dans le calcul du temps d'activité pris en compte pour la retraite. L'âge minimal de départ à la retraite doit tenir compte de la pénibilité et de la durée totale de la vie active.

Toute personne résidant en France doit pouvoir bénéficier d'un accès aux soins gratuits et de qualité. Le SUNDEP est opposé au développement d'une médecine à deux vitesses et revendique l'abrogation des franchises médicales.

Toute personne privée d'emploi pour raison de santé ou à la suite d'une mise au chômage doit bénéficier d'un revenu de remplacement proche de son revenu d'activité.

Le financement de la protection sociale peut être assuré par l'augmentation de la population active (réduction du chômage des jeunes et des plus de cinquante ans, embauche à temps complet de tous ceux qui sont à temps partiel non choisi) et par l'élargissement de l'assiette des cotisations à d'autres revenus non salariaux par exemple les stock-options.

1-5. Le droit au logement.

Toute personne ou toute famille résidant en France doit pouvoir bénéficier d'un hébergement décent quelle que soit sa situation financière. C'est en particulier une condition indispensable pour la réinsertion de toutes les personnes qui sont aujourd'hui exclues du monde du travail. Les aides à l'accession à la propriété ne permettront pas aux catégories populaires d'accéder au logement. Il faut un programme ambitieux de construction de logements, de HLM et de foyers sociaux de qualité pour répondre aux besoins des populations les plus démunies, qui favorise la vie collective et intègre les préoccupations environnementales.

1-6. Pour une autre politique d'accueil des étrangers.

Un travailleur sans papiers est un travailleur sans droits. L'existence d'une population clandestine est une aubaine pour le patronat puisqu'elle lui permet d'avoir une main d'œuvre pour laquelle le Code du travail ne s'applique pas.

Le SUNDEP veut lutter contre les logiques sécuritaires ou de culpabilisation des individus qui tendent à restreindre les libertés individuelles et collectives et à remettre en cause l'ouverture des pays industrialisés, vis-à-vis du tiers-monde notamment, en présentant l'immigration

comme un danger. Au 19ème siècle la bourgeoisie aisée avait la même attitude à l'égard du prolétariat.

Il se prononce pour la régularisation des sans-papiers et leur intégration pleine et entière dans notre société.

Il réaffirme le droit à l'éducation pour tous.

1-7. Les services publics

Le SUNDEP lutte pour le renforcement et l'extension des services publics. Dans le secteur de l'éducation et de la santé les établissements privés doivent être intégrés au service public pour mettre fin à la concurrence qui entraîne de fortes inégalités préjudiciables aux populations les plus défavorisées et exonère les pouvoirs publics de leurs responsabilités concernant la nécessaire modernisation des établissements publics qui ne répondent plus aux besoins des jeunes qu'ils scolarisent.

Cette concurrence favorise le va et vient scolaire et freine la nécessaire rénovation du système éducatif en favorisant le consumérisme et le conservatisme.

Par ailleurs, le transfert de compétences et de financements aux collectivités territoriales génère des inégalités croissantes entre les élèves.

1-8. La place des jeunes adultes.

Parce que nous intervenons dans le domaine de l'éducation, nous sommes particulièrement sensibles aux problèmes concernant les jeunes, notamment l'accès à la santé, à la culture, à une éducation gratuite, assurant une insertion professionnelle valorisante, et la capacité d'exercer pleinement leur citoyenneté. Nous dénonçons la dégradation des conditions faites aux jeunes, victimes d'une précarité généralisée, particulièrement touchés par l'affaiblissement des systèmes de protection sociale et des services publics gratuits et de leur entrée de plus en plus tardive dans le monde du travail.

2. Revendications liées à notre secteur d'activité.

2-1. La représentation des personnels

Depuis vingt ans, l'enseignement privé sous contrat est de plus en plus soumis au poids d'instances confessionnelles (SGEC, directions diocésaines et organismes rattachés, FORMIRIS, Fonds Social Juif Unifié).

Le SUNDEP est attaché à l'indépendance des personnels dans un esprit laïc et républicain. Il revendique des mesures législatives et réglementaires pour inverser cette évolution. Il souhaite que les recteurs et les inspecteurs d'académie exercent les pouvoirs de gestion et de contrôle que la réglementation leur donne.

En parallèle le SUNDEP revendique une extension de la capacité de contrôle et d'intervention des représentants des personnels par un renforcement des attributions des commissions consultatives (CCMA - CCMD - Commission de Concertation - CAEN).

2-1-1. Une Commission Technique Paritaire Ministérielle

Le SUNDEP revendique la mise en place d'une commission technique paritaire ministérielle, la CTPMin.

Elle comporterait dix sièges pour les représentants des enseignants du privé dont la répartition, pour chaque organisation syndicale, sera déterminée en fonction des résultats aux élections CCM locales ; chaque organisation disposant au moins d'un siège si elle a des élus locaux. Siégeraient aussi dans cette commission, outre les représentants de l'administration, des représentants des chefs d'établissement privés et des représentants des enseignants du public désignés par leurs syndicats. Il est exclu que cette commission comprenne des représentants des tutelles confessionnelles.

La CTPMin pour l'enseignement privé serait consultée :

- sur tous les projets de modifications réglementaires ou législatives concernant l'enseignement privé, sur la répartition des moyens (heures d'enseignement) entre les académies,
- sur l'affectation des reçus aux concours dans les académies et les départements dans le cas où une nomination locale s'avérerait impossible,
- sur l'affectation des moyens de la formation initiale et continue,
- sur les mesures de promotion et de reclassement après examen des bilans établis par l'administration.

2-1-2. Renforcement du rôle des Commissions Consultatives Mixtes et des Commissions de Concertation

La composition des CCMA et CCMD sera modifiée pour les rendre paritaires. La formation spéciale propre au mouvement sera supprimée. Les employeurs resteront représentés par cinq membres de l'administration et cinq chefs d'établissement élus. Les personnels seront représentés par des enseignants du privé élus et des enseignants du public nommés par leurs organisations syndicales.

Les représentants des enseignants du privé seront élus par tous les personnels en « poste » à la date du scrutin quel que soit le statut de ces derniers.

La nouvelle réglementation des agents de l'État va permettre aux enseignants en situation précaire d'élire des représentants auprès de l'administration.

Le SUNDEP revendique une représentation commune des personnels au sein des CCMA et CCMD quel que soit leur statut avec une éligibilité ouverte à tous.

Les CCMA et les CCMD seront compétentes pour se prononcer sur :

- tous les aspects de l'évolution de la carrière des enseignants (les avancements, les reclassements, les notations administratives et pédagogiques, les congés de formation professionnelle ou de mobilité etc.),

- le mouvement des personnels et les premières affectations quel que soit le statut des maîtres,
- l'organisation et le financement de la formation initiale,
- l'organisation et le financement de la formation permanente,
- l'utilisation des moyens de suppléance et la gestion des personnels concernés.

Les Commissions de Concertation seront obligatoirement réunies et consultées sur l'affectation des moyens d'enseignement aux établissements ainsi que sur l'utilisation des dotations particulières (activités péri éducatives, langues vivantes dans le premier degré etc.).

La composition de ces commissions sera modifiée. Trois sièges seront prévus pour des représentants des enseignants du public nommés par leurs organisations.

2-1-3. Renforcement du contrôle des chefs d'établissement et du rôle du CAEN

Aujourd'hui, le chef d'établissement rend compte de son action auprès du conseil d'administration de l'établissement et auprès des tutelles confessionnelles (diocèse, congrégation, instance israélite) ou auprès de chambres patronales.

Seules des malversations très graves peuvent conduire le Recteur ou l'Inspecteur d'académie à demander une interdiction de diriger au CAEN (CIEN en Île de France).

Le SUNDEP revendique la mise en place, par l'administration, d'un système d'évaluation et de notation de la prestation des chefs d'établissement dans le cadre de leurs fonctions. L'évaluation devra être examinée et entérinée par les CAEN.

Les compétences de ces instances en formation contentieuse et disciplinaire seront élargies à l'examen de la prestation des chefs d'établissement privés sous contrat de l'académie (primaire et secondaire).

Une échelle de sanctions possibles (à déterminer par analogie avec ce qui existe pour les enseignants qui peuvent être convoqués devant une commission disciplinaire) viendra compléter la seule mesure qui existe actuellement, à savoir l'interdiction de diriger. Si la majorité des représentants des enseignants le demande, l'examen de la prestation d'un chef d'établissement sera de droit inscrit à l'ordre du jour.

Pour la délivrance du certificat de stage quinquennal, les diplômes exigés seront ceux des chefs d'établissement de l'enseignement public. Seules les années d'enseignement comme titulaire du public ou agent contractuel de l'état pourront être prises en compte dans l'ancienneté pour le calcul des cinq ans.

Par ailleurs, lors de l'examen des propositions de subventions par une collectivité territoriale, le CAEN ne pourra valablement délibérer qu'en présence d'un représentant de cette collectivité.

Toutes les propositions d'aides publiques quel que soit l'établissement considéré (enseignement général, enseignement technique, enseignement professionnel ou enseignement du premier degré) devront être examinées par le conseil. Pour chaque siège au CAEN ou au CIEN un titulaire et un suppléant seront nommés.

2-1-4. Représentation des personnels dans les établissements : comité d'entreprise, délégués du personnel

Le SUNDEP revendique la modification du code du travail pour revenir au mandat de 2 ans et non 4.

2-2. Les personnels enseignants.

2-2-1. Statut, recrutement et emploi

Défendre les intérêts matériels et moraux dans notre secteur professionnel c'est, à la fois, défendre la laïcité et la liberté de conscience et se battre contre la précarité de l'emploi et pour l'amélioration des carrières.

La mise en place des CAFEP n'a pas tari le recours aux délégués auxiliaires. Les lauréats des concours CAFEP ou CAER n'ont pas la garantie d'un contrat ni celle d'un emploi à temps complet.

Les mutations restent encore très souvent soumises à l'arbitraire des chefs d'établissement et des responsables confessionnels. Les délégués auxiliaires jouent le rôle de variables d'ajustement.

Nous revendiquons le statut de la fonction publique :

- gage du respect des principes de laïcité et d'indépendance professionnelle des enseignants vis-à-vis des établissements privés et de l'État ;
- permettant une réelle garantie de l'emploi des maîtres à temps complet et des possibilités de reconversion dans le cadre de l'ensemble de la fonction publique.

Nous revendiquons une gestion totale de l'emploi par l'État selon les textes législatifs et réglementaires. Nous demandons que cette gestion soit assurée par des structures paritaires pour les maîtres du privé « Éducation nationale » et « Enseignement agricole ».

À travers la loi Censi les établissements pensaient pouvoir s'exonérer de leurs responsabilités à l'égard des enseignants en leur refusant le bénéfice des dispositions du code du travail : les établissements restant privés et les chefs d'établissement restant de droit privé, le droit du travail doit s'appliquer à tous les maîtres des établissements sous contrat : il génère en effet du droit collectif (nomination de DS ; existence des CE, DP, CHSCT ; possibilité de négociations collectives) et du droit individuel (couverture de prévoyance, indemnité de départ à la retraite, accès aux Prud'hommes, complémentaire maladie etc.)

Alors que nous sommes rémunérés par l'État, le calcul de nos cotisations de retraite, relevant du droit privé, nous désavantage par rapport à nos collègues du public (25 % de cotisations supplémentaires). Nous revendiquons l'égalisation des cotisations et des pensions de retraite avec les enseignants du public.

Nous dénonçons les nouvelles modalités de la CPA et la suppression du CFA qui ne permettent plus une transition activité/retraite dans des conditions financières correctes. Nous demandons l'ouverture de négociations dans la fonction publique pour mettre en place des dispositifs qui

prennent en compte la pénibilité des métiers et permettent aux salariés aux carrières longues de bénéficier d'un départ anticipé.

Nous dénonçons la logique induite par l'accord Cloupet-Lang et **revendiquons la mise en place d'un dispositif de certification unique** pour l'enseignement public et privé sous contrat, pour les concours externes et internes. **Ce dispositif devra s'accompagner de la mise en place de passerelles permettant le passage du privé vers le public sans pénalisation de carrière ni de retraite.**

Le SUNDEP revendique :

- le renforcement des pouvoirs des CCM sur l'embauche, l'emploi et les mutations avec obligation faite aux chefs d'établissement d'accepter sur les heures vacantes les maîtres en perte de contrat ou d'heures proposés par le Recteur ou l'Inspecteur d'Académie sur avis des CCM ;
- l'instauration de critères objectifs avec barèmes mis en œuvre par l'administration, sous le contrôle des CCM, pour établir le classement des priorités pour l'obtention d'un contrat, d'un complément horaire ou d'une mutation ;
- la reconnaissance par les Ministères concernés des concours passés par les enseignants du privé (mêmes épreuves, mêmes jurys), ce qui ouvrira la possibilité de mutation dans l'enseignement public sans préjudice pour la carrière et pour la retraite ouvrant ainsi la possibilité en cas de temps incomplet dans un établissement privé sous contrat de compléter son service dans un établissement public voisin ;
- l'interdiction de toute sélection à caractère confessionnel lors de l'entrée dans la profession et lors du passage d'un établissement privé sous contrat à un autre ;
- la suppression du paragraphe I de l'article 5 du décret n° 2005-700 du 24 juin 2005
- Le SUNDEP réaffirme sa volonté de tout mettre en œuvre pour que les nominations et mutations soient réalisées dans le cadre d'une réglementation publique renouvée et contraignante. Nous agissons pour que les différentes sections puissent utiliser les outils académiques. Nous mènerons les actions nécessaires en sollicitant l'appui des syndicats du public pour obliger les représentants de l'État à gérer réellement l'emploi.

Nous dénonçons le recours systématique au temps partiel, le morcellement des postes et l'affectation des maîtres sur de multiples établissements, tous facteurs d'insécurité professionnelle.

2-2-2. Beaucoup plus de précarité dans le privé

Alors que l'enseignement public arrive à fonctionner avec un taux global de précaires de 4,3% (la moitié étant des surveillants et assistants d'éducation), le privé compte beaucoup plus d'enseignants précaires. Ceux-ci jouent le rôle de variables d'ajustement.

En 2006, il y avait :

- 6,1% suppléants en 1er degré privé,
- 16,9% délégués auxiliaires dans le 2nd degré privé

Autre élément de précarité : 19% des maîtres du privé sont à temps partiel ou incomplet (pour beaucoup subis) contre seulement 10% dans le public.

Par ailleurs, nous dénonçons le recours systématique au temps partiel, le morcellement des postes et l'affectation des maîtres sur de multiples établissements, tous facteurs d'insécurité professionnelle.

Pour résorber la précarité, le SUNDEP revendique :

- un plan de contractualisation des délégués auxiliaires (délégués rectoraux dans le 2nd degré, suppléants dans le 1er degré) permettant un véritable accès à des échelles de rémunération de titulaires ;
- des remplacements assurés par des contractuels ;
- augmenter fortement le contingent d'accès à l'échelle des Adjoints d'Enseignement et ouvrir cette possibilité aux délégués auxiliaires.
- augmenter massivement le nombre de postes aux concours.

2-2-3. Rémunérations

Historiquement, le corps enseignant du privé sous contrat connaît une importante proportion en situation de sous-classement, et donc de sous-rémunération.

Nous revendiquons une augmentation substantielle du nombre de postes aux concours internes de façon à mettre fin à cette situation, tout en permettant la vérification des compétences.

Par ailleurs, le gouvernement propose comme seule voie de compensation de la perte de pouvoir d'achat le recours aux heures supplémentaires.

En outre, 700 postes seront supprimés dans le privé pour être transformés en 12 600 heures supplémentaires.

Nous dénonçons ce subterfuge et revendiquons un réel rattrapage du pouvoir d'achat, d'autant qu'en 25 ans celui des enseignants a diminué de 20%.

2-2-4. Le premier degré

Les revendications globales concernant l'ensemble des enseignants s'appliquent aussi au 1^{er} degré toutefois la situation du secteur est marquée par une forte spécificité. Alors que l'ensemble des établissements sont actuellement sous contrat d'association (les enseignants des établissements spécialisés sont encore sous contrat simple), alors que la loi Censi déclare que les maîtres sous contrat d'association sont uniquement des agents de l'État, on constate que l'emprise des chefs d'établissement et des tutelles confessionnelles ne cesse de croître. La réglementation donne une plus grande indépendance aux enseignants mais les inspections académiques et les IEN agissent de plus en plus en serviteurs des chefs d'établissements et des responsables confessionnels.

Le mouvement, par exemple, devrait être organisé par l'inspecteur d'académie sous le contrôle de la CCMD. On constate que les diocèses ont conservé tout leur pouvoir. Cette évolution met en lumière les vraies motivations du passage sous contrat d'association et du vote de la loi Censi : plus d'argent pour les établissements, protection sociale et droits réduits pour les personnels.

Pour le SUNDEP la lutte pour l'indépendance professionnelle des enseignants du premier degré est un enjeu qui dépasse largement notre secteur. Tout syndicat ou toute association attaché aux acquis républicains devrait considérer que la mise à disposition de financements publics et de personnels d'État pour une éducation effectivement placée sous une autorité confessionnelle est une grave anomalie.

Le SUNDEP revendique :

- le passage sous contrat définitif des quelques maîtres qui sont encore sous agrément définitif,
- le passage sous contrat d'association des quelques établissements qui sont encore sous contrat simple,
- le respect de la loi et de la réglementation par les inspecteurs d'académie ; il sollicitera le soutien des forces laïques pour que l'État garantisse l'indépendance des maîtres,
- le respect de la réglementation, en particulier :
 - le fait que le contrôle pédagogique relève des seuls inspecteurs de l'éducation nationale
 - le fait que toutes les activités liées au caractère propre doivent être placées en début ou en fin de demi-journée, et ne relèvent pas des obligations de service de l'enseignant
 - la suppression effective de l'heure supplémentaire d'éveil à la foi là où elle est encore imposée (de nombreux établissements passés sous contrat d'association continuent d'exiger cette heure, c'est illégal : elle ne relève pas des obligations de service de l'enseignant.)
- le remplacement du système actuel des 3 heures de concertation toutes les trois semaines par 3 h de concertation hebdomadaires incluses dans les 27 heures de service ;
- la modification de la réglementation propre à l'enseignement privé pour confier les décisions pédagogiques (en particulier les affectations de niveau de classe) au conseil des maîtres et non au chef d'établissement ;
- l'intégration des maîtres du privé dans le travail de réflexion pédagogique de l'académie.

2-2-5. La formation initiale et continue

Nous demandons une formation commune en IUFM pour tous les enseignants, du privé comme du public, dans le 1^{er} degré (où elle est pour le moment assurée par les seuls centres de formation privés) comme le 2nd degré (où elle est partagée entre IUFM et structures spécifiques).

Ainsi sera mis fin aux formations à caractère confessionnel financées par l'État.

Le SUNDEP revendique :

- le remplacement des structures confessionnelles actuelles placées sous la tutelle de FORMIRIS par d'autres collecteurs de fonds garants d'une totale transparence de l'utilisation des fonds versés par l'État afin qu'ils soient consacrés à la seule formation des maîtres,
- le rétablissement du congé de mobilité, seul à même de permettre une reconversion lourde, dans le cadre de l'enseignement ou en dehors,
- la mise en place d'un congé non rémunéré pour convenances personnelles avec protection du poste,
- l'augmentation du nombre de congés de formation,
- le contrôle par l'autorité administrative du contenu des journées pédagogiques et des formations données dans les établissements ;
- résorber le sous classement des maîtres par le reclassement de tous les MA III et IV, l'utilisation intégrale des contingents annuels d'accès à l'échelle d'AE, puis l'intégration de tous les AE dans les échelles de Certifiés ou de PLP.

Dans le premier degré, la formation apparaît comme une nécessité pour l'évolution professionnelle.

Actuellement, les plans et les propositions de formation sont fixés au niveau des directions diocésaines c'est-à-dire hors de tout contrôle de la représentation des personnels. Il est impossible de vérifier que les moyens attribués par l'État sont utilisés pour répondre aux besoins réels des maîtres.

Certaines des formations imposées ne relèvent d'ailleurs pas de la fonction pédagogique des maîtres mais d'un caractère confessionnel.

Le SUNDEP revendique :

- une évaluation approfondie des besoins des maîtres,
- l'établissement du plan de formation sous la responsabilité de la Commission Consultative Mixte Départementale (CCMD),
- la formation en IUFM identique pour tous : aucune certification ne devant servir à discriminer lors de la nomination ou de la mutation sur un service.

Le congrès mandate le Conseil National pour approfondir le débat sur la situation des personnels précaires.

2-3. Les personnels de droit privé des établissements sous contrat

La loi Debré (1959) a décidé le versement d'une subvention aux établissements privés sous contrat, le forfait d'externat, dont une part prépondérante sert au financement des salaires des personnels de droit privé. L'État prend donc bien en charge ces salariés, mais de manière indirecte (contrairement aux enseignants), et ils sont en conséquence lié à l'établissement par un contrat de droit privé.

Une catégorie de ces personnels a cependant basculé dans la contractualisation directe avec l'État : les documentalistes. Cela a nécessité la vérification de leurs compétences, et au besoin leur mise à niveau, pour qu'ils puissent obtenir leur reclassement dans les échelles correspondantes. Cela a aussi permis de rapprocher les taux d'encadrement de ceux de l'enseignement public.

Nous analyserons les conséquences de la contractualisation progressive des autres catégories de personnels de droit privé et leur reclassement dans les échelles de rémunération correspondantes.

Nous demandons dans le cadre des conventions collectives la généralisation de leur application à tous les établissements privés qui proposent des conditions moins favorables, et l'amélioration de celles-ci sur les questions de rémunération et de flexibilité liée à certains accords sur les 35 heures.

Nous dénonçons l'utilisation abusive des contrats aidés par les établissements (notamment du premier degré) pour bénéficier d'une main d'œuvre à prix réduit. Nous demandons que ces dispositifs fournissent de réelles possibilités de formation et s'inscrivent dans une perspective d'emploi durable.

Nous dénonçons le recours à la sous-traitance pour certaines fonctions (restauration, nettoyage ...) dans les établissements privés sous contrat. Ce choix nie tout lien entre ces fonctions et le rôle éducatif global auquel elles doivent concourir. Il fait fi des conditions de dignité, de rémunération et d'emploi des personnels concernés en ne leur laissant que la possibilité d'un transfert d'une entreprise sous-traitante à une autre.

Le SUNDEP revendique :

- la mise en place, dans tous les bassins d'emploi, de commissions gérant l'emploi des personnels de droit privé à partir de l'inventaire des situations de l'ensemble de ces personnels et des services vacants dans les établissements. Ce travail pourrait être mené en parallèle avec la mise en place d'observatoires sociaux locaux.
- le développement de formations qualifiantes qui permettront de lutter contre les situations de précarité et de sous rémunération de beaucoup de personnels de droit privé.

3. Les mobilisations

L'association d'une revendication précise (abrogation du CPE pour les personnels de droit privé ou du décret de Robien dans le second degré) et d'une large mobilisation intersyndicale a montré son efficacité en faisant reculer le gouvernement.

Le nouveau pouvoir a adopté une nouvelle stratégie. Il ne s'agit plus de prendre les problèmes un par un mais d'ouvrir tous les fronts en même temps pour attaquer les services publics et la protection sociale :

- suppression de 22 000 postes dans la fonction publique et en premier lieu l'éducation, augmentation importante des franchises médicales,
- renforcement de l'arsenal sécuritaire contre les salariés étrangers,
- abrogation des régimes spéciaux de retraite et allongement de la durée de cotisation pour tous,
- remise en cause du statut de la fonction publique, etc.

Face à ce déferlement, il est urgent que les organisations syndicales et SOLIDAIRES en particulier inventent des formes d'action adaptées. Il faut obtenir rapidement des mobilisations massives et unitaires sur des plates-formes précises.